ARBEITSRECHT – A41

Stand: September 2025

Ihr Ansprechpartner
Ass. iur. Heike Cloß
E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-600
Fax
(0681) 9520-690

Befristete Arbeitsverträge

Um sich nicht langfristig festlegen zu müssen, können Arbeitsverträge auch befristet abgeschlossen werden. Ein wirksam befristetes Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Zeitablauf oder Eintritt eines bestimmten Ereignisses bzw. Erfolges.

Ein Arbeitnehmer darf befristet eingestellt werden, wenn

- ein sachlicher Grund nach § 14 Abs. 1 TzBfG für die Befristung vorliegt

  oder
- die Voraussetzungen für eine Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2, 2 a oder 3 TzBfG gegeben sind.

Achtung: Schriftform!

Die Befristung muss nach § 14 Abs. 4 TzBfG immer **in Schriftform** erfolgen. **Andernfalls** gilt der **Vertrag als auf unbestimmte Zeit** abgeschlossen. „Schriftform" heißt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den **Arbeitsvertrag beide unterzeichnen**. Fax, Mail, SMS reichen nicht aus. Wird ein „befristeter Arbeitsvertrag" nur mündlich geschlossen, ist die Befristung unwirksam. **Wichtig** ist, dass die Befristungsabrede schriftlich **vor Vertragsbeginn** getroffen und von beiden Parteien unterzeichnet wird.

Bei einer **zeitbezogenen Befristung** muss die **Dauer bzw. das Enddatum**, bei einer **zweckbezogenen Befristung** der **Zweck,** wie zum Beispiel der Abschluss eines bestimmten Projekts oder die Rückkehr eines während seiner Krankheit vertretenen Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag angegeben werden.

Befristungen ohne sachlichen Grund

Eine Befristung ist **ohne sachlichen Grund** ist bis zu einer Dauer von **maximal zwei Jahren** möglich. **Aber:** Es darf mit dem Arbeitnehmer nicht zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden haben **(Verbot der Vorbeschäftigung).** Die sachgrundlose Befristung kommt deshalb **nur für Neueinstellungen** in Betracht. Als Vorbeschäftigung zählen nur Arbeitsverträge, nicht dagegen Ausbildungsverhältnisse, Praktika oder die Tätigkeit als Organ, z.B. als Geschäftsführer einer GmbH.

Eine Ausnahme von diesem Verbot besteht nach Ansicht des BVerfG (Beschluss vom 6. Juni 2018 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) dann, wenn die **Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer** gewesen ist. Das kann z.B. bei bestimmten geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder der Familienzeit sein, die Tätigkeit von Werkstudierenden oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren.

Der BAG (Urteil vom 16. September 2020 – 7 AZR 552/19) hat entschieden, dass **nicht jede Aus- und Weiterbildung eine „ganz anderes geartete Vorbeschäftigung“** darstellt. Voraussetzung ist, dass die Aus- und Weiterbildung zu einer anderen Tätigkeit befähigt, die der Erwerbsbiografie des Arbeitnehmers eine völlig andere Richtung gibt.

Der Arbeitsvertrag darf dabei innerhalb dieses Zeitraumes **bis zu dreimal verlängert** werden. Die Verlängerung darf nur das Hinausschieben des Endtermins zum Inhalt haben. Bei der Verlängerung dürfen **keine Änderungen im Arbeitsvertrag** selbst wie Lohnerhöhungen, Gewährung von Zusatzurlaubs oder Herabsetzung der Arbeitszeit vorgenommen werden. **Achtung**: Ansonsten kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande.

Die Verlängerung muss

- schriftlich,
- vor Ablauf des zu verlängernden Zeitraums erfolgen,
- das verlängerte Beschäftigungsverhältnis muss zeitlich unmittelbar an das zu verlängernde anschließen und
- der sonstige Vertragsinhalt darf nicht abgeändert werden.

Die Anzahl der Verlängerungen sowie die Höchstdauer der Befristung können in **Tarifverträgen abweichend** festgelegt werden. Solche Regelungen können auch von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Branchen übernommen werden, für die solche Tarifverträge existieren.

Erleichterung für Existenzgründer

Für **Existenzgründer** ist die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern erleichtert. In den **ersten vier Jahren des Bestehens** eines neu gegründeten Unternehmens können **befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen** werden. Die Vierjahresfrist kann dabei so genutzt werden, dass erst am Ende des vierten Gründungsjahres von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, einen Mitarbeiter ohne Sachgrund auf vier Jahre befristet einzustellen. Innerhalb der Vierjahresfrist kann der Arbeitsvertrag mehrfach verlängert werden. **Schriftform** und **Vorbeschäftigungsverbot** sind zu beachten.

Erleichterung bei Beschäftigung Älterer

Die **Befristung älterer Arbeitnehmer** ist ohne sachlichen Grund bis zu einer Dauer **von fünf Jahren** zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das **52. Lebensjahr vollendet** hat. Zusätzlich muss der Arbeitnehmer **unmittelbar vor Beginn des** befristeten Arbeitsverhältnisses **mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sein**, **Transferkurzarbeitergeld** bezogen oder an **einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben**. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Vertrages zulässig. Hier ist **nur** die **Schriftform** zu beachten, das Vorbeschäftigungsverbot greift hier nicht.

Befristungen mit Sachgrund

Wenn ein sachlicher Grund für eine Befristung vorliegt, ist eine wirksame Befristung stets möglich. Mögliche sachliche Gründe für eine Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG sind insbesondere:

(1) der **betriebliche Bedarf an Personal nur vorübergehend** besteht (kurzfristiger übermäßiger Arbeitsanfall oder dringende Eilaufträge, die mit dem vorhandenen Personal nicht erledigt werden können). Das unternehmerische Risiko darf dabei nicht auf den Mitarbeiter übertragen werden,

(2) die Befristung im **Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt**,

(3) der Arbeitnehmer zur **Vertretung eines anderen Arbeitnehmers** beschäftigt wird, (z.B. Krankheit; spezielle Regelungen für Vertretung bei Elternzeit und Mutterschutz und Pflegezeit in § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bzw. in § 6 Pflegezeitgesetz),

(4) die **Eigenart der Arbeitsleistung** rechtfertigt die Befristung (z. B. Saisonschauspieler, Fußballtrainer),

(5) die Befristung erfolgt zur **Erprobung eines neuen Mitarbeiters**,

(6) in der **Person des Arbeitnehmers** bestehen Gründe, die eine Befristung rechtfertigen (z.B. befristete Aufenthaltsgenehmigung, begründeter Wunsch des Arbeitnehmers),

(7) der Arbeitnehmer wird aus **Haushaltsmitteln** vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und der Arbeitnehmer wird entsprechend beschäftigt,

(8) die Befristung beruht auf einem **gerichtlichen Vergleich** (Prozessrechtsarbeitsverhältnis).

Der Sachgrund für die Befristung muss **zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses** vorliegen. Deshalb ist es wichtig für den **Arbeitgeber**, dass er zu Beginn des Arbeitsverhältnisses die **richtige Prognose** trifft. Ein späterer Wegfall des Sachgrundes ist unschädlich. Der **Zweck und** die **Frist** müssen **im Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten** werden. Ist der Vertragszweck nicht eindeutig festgeschrieben, kann sich der Arbeitgeber nicht auf das Vorliegen eines befristeten Arbeitsvertrags berufen, es kommt dann ein unbefristeter Arbeitsvertag zustande.

Zulässige Kettenbefristungen?

Da die Befristung auf unterschiedliche Sachgründe gestützt werden kann, ist auch der Abschluss mehrerer befristeter Arbeitsverträge hintereinander möglich. Zu prüfen ist dann immer, ob eine zulässige Kettenbefristung vorliegt. Kommt es zum Rechtsstreit, wird dabei immer die letzte Befristung überprüft. Das Gesetz selbst gibt keine feste Anzahl von befristeten Arbeitsverträgen vor, die noch zulässig sind. Deshalb gab und gibt es einzelne Urteile, die sich mit der mehrfachen Befristung mit Sachgrund beschäftigen.

Dabei wird geprüft:

(1) Vorliegen eines Sachgrunds für die letzte Befristung

(2) Missbrauchskontrolle

- **Gesamtdauer**
  Wie lange werden die befristeten Arbeitsverträge abgeschlossen: Laufzeit?
- **Häufigkeit der Verlängerung**
  Wieviele Verlängerungen wurden in diesem Zeitraum vereinbart?

Der **Europäische Gerichtshof** (EuGH) hat am **26. Januar 2012** entschieden, dass eine **Kettenbefristung zulässig sein kann**. Das **Bundesarbeitsgericht (BAG)** hat das mit Urteil vom **18. Juli 2012** konkretisiert. Für die **Überprüfung**, ob eine **rechtsmissbräuchliche Kettenbefristung** vorliegt, müssen die besonderen Umstände des Einzelfalles gewürdigt werden - insbesondere eine **sehr lange Gesamtdauer** oder eine **außergewöhnlich hohe Anzahl von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen** mit demselben Arbeitgeber. Mit Urteil vom **26. Oktober 2016** – AZR 135/15 hat das **BAG erstmals konkrete Zahlen genannt, die für einen Missbrauch und damit für eine unzulässige Kettenbefristung sprechen.**

In einer Tabelle zusammengefasst ergibt sich folgendes Bild:

<table>
<tr><th>Vertragsdauer</th><th></th><th>Anzahl der Verlängerungen</th><th>Missbrauch</th></tr>
<tr><td>8 Jahre (entweder bis zum 4-fachen der Zwei-Jahresfrist)</td><td>oder</td><td>12 Verlängerungen (bis zum 4-fachen der dreimaligen Verlängerungsmöglichkeit)</td><td rowspan="3">Grüner Bereich:
kein Rechtsmissbrauch</td></tr>
<tr><td colspan="3">alternativ</td></tr>
<tr><td>6 Jahre (bis zum 3-fachen)</td><td>und</td><td>9 Verlängerungen (bis zum 3-fachen)</td></tr>
<tr><td>8 Jahre (entweder mehr als das 4-fache)</td><td>oder</td><td>mehr als 12 Verlängerungen (mehr als das 4-fache)</td><td rowspan="3">Gelber Bereich
I.d.R. umfassende Missbrauchskontrolle anhand der vom <u>Arbeitnehmer</u> vorzutragenden Umstände</td></tr>
<tr><td colspan="3">alternativ</td></tr>
<tr><td>mehr als 6 Jahre (mehr als das 3-fache)</td><td>und</td><td>mehr als 9 Verlängerungen (mehr als das 3-fache)</td></tr>
</table>

mehr als 10 Jahre (entweder mehr als das 5-fache)	**oder**	mehr als 15 Verlängerungen (mehr als das 5-fache)	**Roter Bereich: I.d.R. wird Missbrauch indiziert, sodass Arbeitgeber Missbrauch durch Vortrag besonderer Umstände entkräften muss**
alternativ			
mehr als 8 Jahre (mehr als das 4-fache)	**und**	mehr als 12 Verlängerungen (mehr als das 4-fache)	

Hinausschieben des Endes des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze

Viele Arbeitsverträge sehen das **Ende des Arbeitsverhältnisses** mit **Erreichen der Regelaltersgrenze** vor. Damit endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Aufgrund des Fachkräftemangels haben Arbeitgeber häufig ein Interesse daran, das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer über dessen Rentenbeginn hinaus fortzusetzen. Problematisch ist, dass der Arbeitsvertrag mit Eintritt der Regelaltersgrenze endet. Wird nun das Arbeitsverhältnis einfach fortgesetzt, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Liegt kein sachlicher Grund für eine Befristung vor, könnte das Arbeitsverhältnis auch nicht erneut befristet werden.

Hier kann § 41 S. 3 SGB VI helfen. Nach dieser Regelung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn der Arbeitsvertrag das Ende des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, durch eine **schriftliche Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt - ggf. auch mehrfach - hinausschieben.**

Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

Während für die Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag erforderlich ist, **endet** ein **kalendermäßig befristeter Vertrag** grundsätzlich **mit Ablauf der Frist**. Bei Erreichung des **vereinbarten Zwecks** bei einer Befristung mit Sachgrund endet das Arbeitsverhältnis frühestens jedoch zwei Wochen, nachdem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nachweislich schriftlich den Zeitpunkt der Zweckerreichung mitgeteilt hat.

Die Entbehrlichkeit der Kündigung bedeutet auch, dass **für** den **Arbeitnehmer kein Kündigungsschutz** besteht. Das Arbeitsverhältnis endet daher mit Ablauf der Frist auch, wenn der Arbeitnehmer z.B. schwerbehindert oder schwanger ist.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, von sich aus den befristet beschäftigten Arbeitnehmer auf dessen **unverzügliche Meldepflicht** bei Beendigung des Arbeitsvertrages bei der Agentur für Arbeit aufmerksam zu machen. Tut er dies nicht **spätestens drei Monate vor Beendigung** des Arbeitsverhältnisses, riskiert er, sich schadenersatzpflichtig zu machen. Sinnvoll ist es, die Belehrung schriftlich zu verfassen.

Achtung: Wird bei einem befristeten Arbeitsverhältnis, **nach Ablauf** der Befristung, – mit Wissen des AG – die Arbeitsleistung des AN im Betrieb geduldet, so **gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert**. Dies ist nur dann nicht der Fall, wenn der AG dem **unverzüglich widersprochen** hat.

Kann ein befristeter Arbeitsvertrag auch gekündigt werden?

Da das befristete Arbeitsverhältnis endet, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist, kann es grundsätzlich nicht gekündigt werden. Eine ordentliche Kündigung kommt nur dann in Betracht, wenn diese Möglichkeit vertraglich (Arbeits- oder Tarifvertrag) ausdrücklich vereinbart wurde. Wenn ein wichtiger Grund vorliegt, kann immer **außerordentlich („fristlos") gekündigt** werden.

Folgen einer unwirksamen Befristung

Ist die Befristung unwirksam, dann gilt der **Arbeitsvertrag** als **auf unbestimmte Zeit** geschlossen. Er kann frühestens **zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt** werden. Ist die Befristung nur unwirksam, weil die Schriftform nicht eingehalten wurde, kann die fristgemäße Kündigung zum nächstmöglichen gesetzlichen Termin erfolgen.

Probearbeitsverhältnis

Das Probearbeitsverhältnis kann in einen unbefristeten Arbeitsvertrag dergestalt eingebettet werden, dass die ersten [sechs oder drei] Monate als Probezeit gelten. Das Gesetz selbst gibt keine feste Dauer der Probezeit (Ausnahme: Ausbildungsverhältnisse) vor. Üblich in der Praxis sind bis zu sechs Monate. Dann sollte ausdrücklich aufgenommen werden, dass während der Probezeit das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht auch ausdrücklich die Möglichkeit vor, dass zunächst ein Arbeitsvertrag als befristeter Probearbeitsvertrag auf die Dauer von [sechs oder drei] Monaten geschlossen wird. Nach Ablauf dieser Befristung endet dann das Arbeitsverhältnis, ohne dass einer Kündigung bedarf. Es sollte geregelt sein, dass eine Fortsetzung des dann unbefristeten Arbeitsverhältnisses ausdrücklich anschließend vereinbart wird. Innerhalb der Probezeit sollte eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart werden, da ansonsten auf Grund der Befristung keine Kündigungsmöglichkeit besteht.

Rechte der befristeten Beschäftigten

Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages – insbesondere im Hinblick auf das Arbeitsentgelt – **nicht schlechter behandelt** werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer. Eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern im Vergleich zu Vollbeschäftigten ist lediglich dann gerechtfertigt, wenn sie auf Sachgründe gestützt werden kann. Geeignete Sachgründe können z.B. die Arbeitsleistung, die Qualifikation, die Berufserfahrung oder unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen.

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich dafür Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können (§ 19 TzBfG).

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.